

PENGARUH PENGAWASAN DAN ETOS KERJA SERTA KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN ORGANISASI DAN TATA LAKSANA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

Widodo,¹ Aji Ratna Kusuma,² Nur Fitriyah³

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh pengawasan, etos kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Penelitian ini digunakan metode eksplanatif karena penulis menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa maka dapat diketahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, yang meliputi pengawasan (X_1), etos kerja (X_2), dan kecerdasan emosional (X_3) sebesar $R = 0,619$ mendekati nilai 1 dengan koefisien deteminasi sebesar 0,476 atau 47,6 %. Artinya variabel independen menerangkan perubahan variabel dependen adalah 47,6 % sedangkan sisanya 62,4 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,28080. Selanjutnya adapun Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah sebesar 1,752. Secara keseluruhan variable dependen memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun variabel kecerdasan emosional (X_3) memberikan pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hasil ini dibuktikan dari nilai t tertinggi yaitu 4,929 dibanding dengan variabel yang lain. Hal ini berarti variabel tersebut lebih mendominasi variabel-variabel lainnya.

Kata Kunci : Kinerja, pengawasan, etos kerja, kecerdasan emosional

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Abstract

This research target is to test observation influence, ethos work and the emotional intelligence to officer performance at the Secretariat of Organization and Management of Kutai Regency east either through together and also in parsial. This study used an explanatory method because the author highlights the relationship between the study variables and test the hypotheses that have been formulated previously. The analysis of the data used is multiple linear regression. Research shows that it is known variables affecting the Secretariat of Organization and Management of the East Kutai Regency, which includes supervision (X1), work ethic (X2), and emotional intelligence (X3) at $R = 0.619$ approaches a value of 1 deteminasi coefficient of 0.476 or 47.6%. This means that the independent variables explain the dependent variable is the change of 47.6% while the remaining 62.4% is explained by other variables that are not addressed in this study. The standard error of the estimate of 0.28080. Furthermore, while the value of the Durbin Watson obtained amounted to 1,752. Overall the dependent variable gives a significant influence on employee performance. But emotional intelligence variable (X3) provide a dominant influence on employee performance improvement at the Secretariat of Organization and Management of the East Kutai Regency. These results proved of the highest t value 4.929 compared with other variables. This means that variable dominates other variables.

Keywords: *Performance, supervision, work ethic, intelligence emosional*

Pendahuluan

Secara keseluruhan, setiap organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen. Setiap komponen memiliki kedudukan dan fungsi tersendiri, tetapi selalu berkaitan satu sama lainnya. Konsep ini memberikan pengertian bahwa mekanisme kerja suatu lembaga berjalan dalam kesatuan hubungan antara beberapa unit bagian (komponen). Karena itu, baik dan buruknya profil lembaga tergantung kepada kinerja mekanistiknya. Salah satu komponen yang sangat krusial dalam mekanisme lembaga adalah pegawai dan kinerjanya. Banyaknya kajian yang menyoroti fenomena kinerja pegawai menunjukkan bahwa masalah-masalah yang terkait dengan kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius.

Dengan pengaturan sumberdaya manusia yang profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya sampai dengan pengembangan kariernya. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang secara potensi seharusnya berprestasi tidak dapat menunjukkan produktivitasnya yang tinggi hanya karena kesalahan pengelolaan yang menjadikan pegawai tidak mendapatkan suatu kesempatan dalam menunjukkan kinerja mereka. Lembaga akan mengalami kerugian jika

banyak pegawai lembaga yang berpotensi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu pemberian motivasi dan pengelolaan pegawai secara profesional merupakan modal utama yang perlu mendapat perhatian secara terus menerus dari pimpinan lembaga.

Untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik dan bermutu tinggi maka diperlukan pengawasan yang baik serta etos kerja pegawai yang dilandasi dengan kecerdasan emosional. Pengawasan adalah kegiatan manajer/pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki. Pada setiap instansi pemerintah maupun swasta memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan oleh manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal.

Adapun etos kerja pegawai dapat memberikan motif kerja pada seseorang (pegawai) mengenai nilai-nilai moral. Nilai-nilai itu antara lain adalah kejujuran, kepercayaan (amanah), kecerdasan, dan bekerjasama. Nilai-nilai moral ini jika dipahami dan diimplementasikan dalam kegiatan kerja pegawai, maka akan dapat memicu dan memacu maksimalisasi kinerjanya. Disamping itu, nilai-nilai tersebut juga dapat memperkuat motivasi-motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, motif-motif dan tindakan kerja pegawai pada suatu lembaga sudah tentu tidak dapat dipisahkan. Keduanya memiliki hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi. Kenyataan memperlihatkan bahwa gejala-gejala motivasi yang ada pada diri pegawai menjadi tolak ukur bagi kondisi kinerjanya. Sementara itu, kecerdasan emosional ternyata mampu melahirkan nilai-nilai (persepsi-persepsi) yang menjadi daya dorong bagi etos kerja pegawai. Kenyataan ini mengindikasikan pentingnya pengawasan dan etos kerja bagi pegawai agar ia memiliki kinerja yang baik dan maksimal serta mampu mengantarkan lembaga kepada pencapaian tujuan-tujuannya.

Kinerja pegawai diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja dapat diawali dengan peningkatan kemampuan para pegawainya, agar pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik serta dilakukan pengawasan yang baik. Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan dan mengkoordinasikan penyusunan program dan petunjuk teknis serta pembinaan dan pemantauan tugas dilingkup bidang organisasi dan tata laksana. Dengan demikian penting bagi

seorang pimpinan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai, agar instansi dapat berkembang dan dapat mempertahankan keberhasilan organisasi.

Terkait dengan upaya yang dilakukan oleh pimpinan peningkatan kinerja, kendala utama yang dihadapi adalah melakukan pengawasan secara rutinitas baik yang bersifat preventif maupun yang refresif, agar pegawai yang etos kerjanya rendah baik dari segi kemampuan dan keterampilan maupun dari kecerdasan bersifat emosional pegawai dapat teratasi atau diminimalisir. Berkaitan dengan fenomena inilah serta pentingnya sumber daya manusia dalam setiap organisasi, maka banyak organisasi menerapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih strategis, yang tentunya dimaksudkan tidak hanya untuk mengembangkan kemampuan mereka saja namun yang lebih penting dari itu adalah untuk membangun dan meningkatkan hubungan emosional, sinergi dan rasa kebersamaan dengan organisasi.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Bagian Organisasi dan tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, menunjukkan bahwa kinerja pegawai menurun, hal ini terlihat dari seringnya terjadi penundaan pekerjaan, pegawai sering tidak berada di Kantor pada saat jam kerja. Kenyataan ini mengindikasikan pentingnya dilakukan pengawasan agar etos kerja pegawai dapat ditingkatkan serta ada upaya peningkatan kemampuan pegawai agar ia memiliki kinerja yang baik dan maksimal serta mampu mengantarkan lembaga kepada pencapaian tujuan-tujuannya. Perkembangan usaha dan organisasi lembaga akan sangat tergantung pada peningkatan kinerja pegawai yang ada dalam lembaga. Dengan pengaturan sumberdaya manusia yang profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Jadi, salah satu komponen yang sangat krusial dalam mekanisme lembaga adalah pegawai dan kinerjanya. Banyaknya kajian yang menyoroiti fenomena kinerja pegawai menunjukkan bahwa masalah-masalah yang terkait dengan kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius di dalam suatu organisasi.

Kerangka Dasar Teori

Pada bagian ini akan diuraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini, yang secara berurutan akan dibahas mengenai teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, yaitu pengertian pengawasan, etos kerja, kecerdasan emosional dan kinerja pegawai. Manullang (2001:173) menjelaskan tentang pengawasan sebagai upaya agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan". Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa pada hakekatnya tujuan pengawasan adalah mengamati pelaksanaan kegiatan dengan cara membandingkan hasil yang telah dicapai dengan apa yang harus dicapai sehingga penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi dapat ditanggulangi dengan memberikan koreksi dan pembinaan agar pelaksanaan tugas dapat terselenggara secara efektif dan efisien sehingga kinerja dapat tercapai.

Selanjutnya secara berurutan penjelasan mengenai teori yang mendukung variabel dalam penelitian tersebut akan penulis uraikan secara berurutan berikut ini.

Pengawasan

Pengawasan adalah satu diantara fungsi manajemen yang merupakan proses kegiatan pemimpin untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan tugas-tugas organisasi atau perusahaan akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan kebijakan, instruksi, rencana dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Pengawasan sebagai fungsi manajemen sepenuhnya adalah tanggung jawab setiap pemimpin pada tingkat manapun.

Dengan adanya pengawasan dapat mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi atau perusahaan. Pengawasan sebenarnya terdiri dari usaha mengamati segala sesuatu yang terjadi apakah sudah berjalan sesuai rencana, petunjuk dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan pengawasan bertujuan untuk menunjukkan kelemahan-kelemahan atau kekurangan yang dialami dan membetulkannya serta mencegah agar tidak terulang lagi.

Menurut Harahap (2001:10), menyatakan bahwa pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, prinsip yang dianut dan juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya dikemudian hari. Pengawasan menurut Arifin Abdurachman (2003:95) adalah : "Pengawasan adalah kegiatan atau proses untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk diperbaiki kemudian mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, sehingga pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang telah ditetapkan."

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan serta hasil kerja yang dikehendaki.

Etose Kerja

Pengertian etos kerja berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin.

Kerja secara etimologi diartikan (1) sebagai kegiatan melakukan sesuatu, (2) sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Etos kerja menurut Abdullah, adalah “alat dalam pemilihan”. Definisi yang dikemukakan tersebut lebih meletakkan manusia sebagai makhluk Tuhan yang mempunyai keistimewaan tersendiri, diantaranya adalah kemampuan untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini terkandung pula makna bahwa manusia adalah makhluk yang mempunyai keharusan untuk bekerja dan merupakan hal yang istimewa yang tidak dimiliki oleh makhluk lain. Kerja adalah suatu aktivitas yang menghasilkan suatu karya. Karya yang dimaksud, berupa segala yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan, dan selalu berusaha menciptakan karya-karya lainnya.

Mencermati pengertian tersebut, apabila kedua kata itu yakni etos dan kerja, digabungkan menjadi satu yaitu etos kerja, akan memberikan pengertian lain. Menurut Abu Hamid, etos kerja adalah sebagai sikap kehendak yang diperlukan untuk kegiatan tertentu. Etos kerja merupakan; (1) dasar motivasi yang terdapat dalam budaya suatu masyarakat, yang menjadi penggerak batin anggota masyarakat pendukung budaya untuk melakukan suatu kerja. (2) nilai-nilai tertinggi dalam gagasan budaya masyarakat terhadap kerja yang menjadi penggerak bathin masyarakat melakukan kerja. (3) pandangan hidup yang khas dari sesuatu masyarakat terhadap kerja yang dapat mendorong keinginan untuk melakukan pekerjaan. Demikian juga, mereka yang lebih memungkinkan untuk membuat keputusan etos kerja di tempat kerja. Spiritualitas seperti ini juga mengembangkan karakter yang baik pada diri seseorang.

Kecerdasan Emosional

Goleman (2003:47) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kapasitas dalam mengenali perasaan-perasaan diri sendiri dan orang lain, dalam memotivasi diri sendiri dan mengelola emosi-emosi dengan baik dalam diri kita sendiri maupun dalam hubungan-hubungan kita. Goleman menjelaskan bahwa koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosional yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya. Goleman juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan lebih yang dimiliki seorang dalam memotivasi diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur jiwa. Dengan kecerdasan emosional tersebut seorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memiliki kepuasan dan mengatur suasana hati.

Cooper dan Sawaf (2002:44) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara selektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan emosi menuntut pemilikan perasaan untuk belajar mengakui, menghargai perasaan pada diri dan orang lain serta menanggapi dengan tepat,

menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari. Tentu saja kecerdasan emosional tidak cukup hanya memiliki perasaan. Kecerdasan emosional menuntut kita untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan-pada diri kita dan orang lain-dan untuk menanggapi dengan tepat, menerapkannya dengan efektif informasi dan energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Agustian (2006:36), menerjemahkan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasa. Kunci kecerdasan emosi adalah pada kejujuran suara hati. Suara hati itulah yang harusnya dijadikan pusat prinsip yang mampu memberi rasa aman, pedoman, kekuatan serta kebijaksanaan.

Kinerja

Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan dalam suatu organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas.

Menurut Sianipar (2004:4), kinerja adalah hasil dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Pengertian ini ada tiga aspek yang perlu dipahami setiap pegawai atau pimpinan suatu organisasi/ unit kerja, yakni : 1) Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; 2) Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan/fungsi; 3) Waktu yang diperlukan menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Hipotesis

Adapun hipotesis sebagai berikut :

1. $H_0 : p = 0$, Tidak Ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan, etos kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur baik secara bersama-sama maupun simultan.
 $H_a : p \neq 0$, Ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan, etos kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur baik secara bersama-sama maupun simultan.
2. $H_0 : p = 0$, Tidak Ada variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
 $H_a : p \neq 0$, Ada variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari 3 variabel dengan 1 variabel tergantung. Dari hasil pengujian diharapkan mampu untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung yaitu:

1. Pengawasan (X_1), indikator sebagai berikut:
 - a. Penetapan standar kerja
 - b. Pengukuran hasil kerja
 - c. Tindakan koreksi/perbaikan
 - d. Umpan balik
2. Etos Kerja (X_2), indikator sebagai berikut:
 - a. Kejujuran
 - b. Kepercayaan
 - c. Kecerdasan
 - d. Menyampaikan kebenaran
3. Kecerdasan Emosional (X_3), indikator sebagai berikut:
 - a. Kesadaran diri
 - b. Pengaturan diri.
 - c. Motivasi.
 - d. Empati
 - e. Keterampilan Sosial
4. Kinerja Pegawai (Y), indikator sebagai berikut:
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik atau cara-cara sebagai berikut :

- a. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek penelitian.
- b. Kuisisioner, yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada para responden.
- c. Wawancara, yaitu melakukan wawancara secara langsung kepada pimpinan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kondisi instansi tersebut.
- d. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara meneliti semua dokumen atau catatan yang ada pada instansi tersebut yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Alat Analisis Data

Untuk menganalisis data penelitian yang mempunyai variabel lebih dari satu, maka digunakan alat analisis regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

e = ramalan error

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Pengawasan

X_2 = Etos Kerja

X_3 = Kecerdasan Emosional

Rumus tersebut di atas dioperasionalkan melalui program SPSS for Windows versi 20.0.

Analisi Data dan Pembahasan

Data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisa dengan menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan model regresi linear ganda. Sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk mendukung dan atau menjelaskan hasil pembuktian analisa kualitatif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini, seperti yang dirumuskan, maka dipergunakan metode analisis regresi berganda. Analisis ini dipergunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam model sebab akibat yang telah dirumuskan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan teoritis. Hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 20.0 for, Windows dapat diketahui bahwa secara simultan variabel pengawasan, etos kerjaserta kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,619 yang mana nilai tersebut mendekati angka 1.

Nilai Koefisiensi Determinasi yang ditunjukkan mengenai efektivitas penyaluran bantuan Organisasi dan Tatalaksana pada menunjukkan nilai sebesar 0,476 atau 47,6 % menerangkan bahwa variabel yang dikemukakan dalam model penelitian ini dapat mengukur atau mewakili 47,6 % variable bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai (independent variable), sedang sisanya 62,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikemukakan dalam model penelitian ini.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20.0 for windows, maka dapat diketahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai

pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, yang meliputi pengawasan (X_1), etos kerja (X_2), dan kecerdasan emosional (X_3) sebesar $R = 0,619$ mendekati nilai 1 dengan koefisien determinasi sebesar 0,476 atau 47,6 %. Artinya variabel independen menerangkan perubahan variabel dependen adalah 47,6 % sedangkan sisanya 52,4 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian ini. Standar kesalahan estimasi sebesar 0,28080. Selanjutnya Nilai Durbin Watson yang diperoleh adalah nilai sebesar 1,752.

Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan pada bab terdahulu maka perlu dilakukan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji *Fisher Test* (uji F) dengan degree of freedom $(k-1) (n-k)$ pada signifikansi $\alpha = 0,05$, selanjutnya secara pengujian partial dilakukan *Uji Student Test* (t-test) dengan degree of freedom $(n-2)$ pada signifikansi $\alpha = 0.05$.

Uji F

Uji simultan (serentak) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas pengawasan, etos kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel tergantung (Y) dan sekaligus juga untuk membuktikan hipotesis. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20.0 for windows diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 15,746 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 jika dibandingkan dengan f_{tabel} (tingkat kepercayaan 95%) sebesar 3,1619 maka terlihat bahwa F hitung lebih besar dari f_{tabel} sehingga hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan, etos kerja, dan kecerdasan emosional secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Uji t (Uji Parsial)

1. Variabel pengawasan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,496 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6747 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel pengawasan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
2. Variabel etos kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,321 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6747 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3. Variabel kecerdasan emosional (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,929 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji

dua sisi) sebesar 1,6747 sehingga dapat diterangkan bahwa variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Pembahasan

Dari hasil analisis sebagaimana yang telah dikemukakan pada uraian terdahulu menunjukkan bahwa secara umum kerangka teoritis yang dipakai sebagai dasar dalam perumusan hipotesis telah dipotong dengan data empiris, yang menyatakan bahwa secara simultan variabel pengawasan (X_1), etos kerja (X_2), dan kecerdasan emosional (X_3) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa secara simultan variabel variabel pengawasan, etos kerja dan kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,619 yang mana tersebut mendekati 1. Nilai Koefisien Determinasi yang ditunjukkan pada tabel 5.1. sebesar 0,476 atau 47,6 % menerangkan bahwa variabel yang dikemukakan dalam model penelitian ini dapat mengukur atau mewakili 47,6 % variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, sedangkan sisanya 52,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikemukakan dalam penelitian dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis juga terlihat bahwa secara parsial variabel pengawasan, etos kerja dan variabel kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan nilai koefesien regresi sebesar 0,312, 0,304 dan 0,452 melalui uji t diperoleh nilai t hitung masing – masing 2,496, 2,321 dan 4,929 jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6747 maka terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga dapat diterangkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel pengawasan, etos kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hal seperti ini dimungkinkan pengawasan, etos kerja dan kecerdasan emosional merupakan salah satu cara untuk mencapai kinerja.

Jika kita melihat dan membandingkan arah pengaruh antara pengawasan, etos kerja dan variabel kecerdasan emosional, maka variabel kecerdasan emosional yang memiliki pengaruh yang dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dari variabel pengawasan, etos kerja, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh baik tidaknya pengawasan, etos kerja dan kecerdasan emosional.
2. Secara parsial dapat diketahui pengaruh masing-masing variable bebas, sebagai berikut :
 - a. Variabel pengawasan memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
 - b. Variabel etos kerja memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
 - c. Variabel kecerdasan emosional memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3. Variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah variabel kecerdasan emosional (X3) hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} .

Saran-Saran

1. Disarankan bagi dunia praktek organisasi pada umumnya dan Pemerintah Daerah Kutai Timur pada khususnya, terutama yang berkaitan dengan penerapan pengawasan, etos kerja dan kecerdasan emosional agar dapat lebih efektif karena akan mempunyai dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja.
2. Berhasil diterimanya seluruh hipotesis dalam penelitian ini, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan menggunakan sampel dari lembaga lainnya atau perusahaan manufaktur baik milik swasta ataupun pemerintah untuk menguji pengaruh pengawasan, etos kerja dan kecerdasan emosional terhadap peningkatan kinerja pegawai agar diperoleh hasil lebih general.
3. Disarankan bagi peneliti yang akan datang dengan menggunakan pendekatan residual perlu mengkaji lebih dalam aspek-aspek yang berkaitan dengan penerapan pendekatan tersebut dalam mendesain penelitian yang berhubungan dengan teori kepuasan.
4. Disarankan untuk memberikan informasi kepada pegawai tentang pentingnya pengawasan etos kerja dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja, sehingga kontribusinya berdampak terhadap proses dan hasil yang terjadi di dalam organisasi tersebut.

5. Disarankan kepada pimpinan untuk lebih meningkatkan etos kerja pegawai agar membudaya dalam Instansi yang pada akhirnya kinerja tetap dapat dipertahankan.

Daftar Pustaka

- Amstrong, Michael, 2004, *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia. A Hand Book Of Human Resources Management, Alih Bahasa Sofyan Cikmat dan Haryanto*, Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Gibson, James L and James H. Donnelly Jr., 2002, *Fundamental Of Management*, Printed in the USA.
- Gomes, Faustino, 2002, *Managemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPPE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, 2002, *Analisis Beberapa Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja*
Read more: [Cara Meningkatkan Kecerdasan Emosional \(EQ\)](#).
- Sinungun, Muchdarsyah, 2000, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.